

Délibération du Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'université Le Havre Normandie ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Le Havre Normandie

Délibération n°2974/2026/GRH Domaine : Gestion des ressources humaines

Le Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie réuni en formation plénière le 12/03/2026 délibère sur :

Article 1:

Le Conseil d'administration est réuni ce jour afin de se prononcer sur l'adoption du plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle 2026-2029.

Article 2:

Le Conseil d'administration approuve ledit plan.

Article 3:

Le plan pluriannuel est annexé à la présente délibération.

Le Président de l'Université Le Havre Normandie

Pedro LAGES DOS SANTOS

Adoption à l'unanimité


UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE
Le Premier Vice-Président
en charge des projets stratégiques
et des moyens
Jean-Noël CASTORIO

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2026-2029

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	4
Bilan du Plan 2022-2025	5
Axe 1. RENFORCER LA GOUVERNANCE INSTITUTIONNELLE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ SUR LE LONG TERME	9
1.1. Piloter la politique Égalité	
1.2. Développer la politique de communication égalitaire	
1.3. Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre large, au plan régional, national et international	
1.4. Promouvoir la parité à tous les niveaux, lutter contre les stéréotypes de genre	
Axe 2. FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT L'ENCADREMENT ET L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	11
2.1. Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de l'université	
2.2. Favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières	
2.3. Favoriser l'accès des femmes aux carrières scientifiques	
Axe 3. ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	17
3.1. Diffuser les données permettant d'évaluer la situation au sein de l'université et de lutter contre les écarts de rémunération	
3.2. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	
3.3. Rester attentives et attentifs aux écarts de rémunération et carrières des contractuels	
Axe 4. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	21
4.1. Favoriser l'articulation des temps de vie	
4.2. Prendre en considération la parentalité dans le cadre professionnel et les études	
4.3. Soutenir les agents confrontés à une situation personnelle et familiale difficile	
Axe 5. PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	23
5.1. Prévenir les comportements relevant des violences sexistes et sexuelles	
5.2. Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes	
Axe 6. AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL	26
6.1. Offrir un égal accès aux services de soin sur tous les sites du campus	
6.2. Poursuivre l'accompagnement de l'endométriose sur le lieu de travail et d'études	
6.3. Lutter contre la précarité menstruelle et l'impact des dysménorrhées	
6.4. Initier une réflexion sur l'activité sportive des agents, en portant une attention particulière aux femmes, personnels comme étudiantes	

Axe 7. COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 29

- 7.1. Élaborer un plan de communication interne et externe
- 7.2. Renforcer les actions de sensibilisation et de formation des futurs usagers de l'établissement
- 7.3. Faire en sorte que chaque personnel de l'établissement soit conscient des enjeux de l'égalité professionnelle

INDICATEURS ET JALONS DE SUIVI DU PLAN 2026-2029 31

PRÉAMBULE

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, consacré par la loi de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics, d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

Conformément à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique, le présent plan prévoit une série des mesures visant à :

- Créer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux métiers, aux corps, aux grades et aux responsabilités professionnelles ;
- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et les inégalités dans le déroulement de carrière ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Rappelons que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est le deuxième employeur de France, ses agents étant en majorité des femmes. Le Plan pluriannuel pour l'Égalité professionnelle 2022-2025 a posé les fondations d'une politique ambitieuse de notre établissement en faveur de l'égalité professionnelle ; politique qu'il convient de poursuivre avec le présent Plan.

C'est donc fort des enseignements tirés du Plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle 2022-2025 (présenté dans le bilan suivant) que l'université Le Havre Normandie a construit son Plan d'actions 2026-2029.

Le présent plan se décline suivant les sept axes stratégiques présentés dans le Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESR. Les différents axes comprennent :

- des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du premier Plan et reconduites pour les 3 années à venir ;
- des données brutes, lorsqu'elle permettent de nourrir la réflexion sur les inégalités au sein de l'université ;
- de nouvelles actions.

Les indicateurs et jalons sont présentés en fin de document (tableau 11). Ils seront évalués à mi-parcours puis à l'étape du bilan de fin de plan.

BILAN DU PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2022-2025

Le plan 2022-25 était composé de quatre axes auxquels était ajoutée une partie sur la gouvernance et le pilotage :

- Axe 1 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers, corps, grades et responsabilités professionnelles
- Axe 2 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et les inégalités dans le déroulement de carrière
- Axes 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Un bilan à mi-parcours (2023) a permis d'ajuster les mesures mises en place. Le bilan final, présenté et travaillé en GT Egalité (septembre et novembre 2025), est très positif puisque la quasi-totalité des mesures prévues ont été appliquées et les objectifs fixés sont en très grande majorité atteints (tableau 1).

C'est le cas des objectifs qui avaient été visés pour garantir l'équité dans les procédures de recrutement (axe 1) et les procédures d'avancement (axe 2) grâce, entre autres, à une sensibilisation systématique des jurys et comité de sélection, une vigilance renforcée dans les instances d'avancement ou encore la prise en compte systématique de l'équilibre femmes-hommes et la désignation de garants de l'égalité. C'est également le cas pour l'amélioration de la situation des personnels contractuels (axe 2) grâce à l'évolution d'une charte de gestion des personnels contribuant à une meilleure valorisation des carrières.

Les mesures entreprises pour permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (axe 1) ont permis de développer des modalités de travail adaptés (en partie grâce au télétravail dont les modalités ont été déployées et assouplies), d'accompagner les situations individuelles et familiales qui le nécessitent (grâce au congé proche aidant, aux dispositifs de soutien à la parentalité et à l'élargissement du don de jours de congés) et de structurer l'accompagnement des reprises d'activité (grâce au protocole d'accompagnement mis en place).

Le renforcement des dispositifs d'écoute et de signalement (axe 4) est également effectif : la CESAM a bien évolué et son rôle a été consolidé depuis 2021, que ce soit dans son mode de fonctionnement (avec une intégration du référent égalité du CFA-FS) ou les formations dispensées à ces membres. Le dispositif de signalement des VSS qui existait depuis 2017 a été complété par une possibilité de signalement via un questionnaire anonyme en ligne, et un QR Code, accessible depuis le site internet de l'établissement. Le bilan annuel de la CESAM est présenté annuellement en CFA-FS. Une charte d'engagement pour l'égalité et contre les discriminations a été présentée lors de la seconde semaine de l'égalité prévoyant la désignation de référents Egalité au sein des associations étudiantes. Les démarches prévues dans le précédent plan concernant l'accompagnement des victimes (axes 4) et des démarches liées aux transitions de genre (axe 4 également) ont été mises en place et sont aujourd'hui effectives.

Le bilan permet également de mettre en exergue l'effectivité de certaines actions qu'il reste cependant à déployer. C'est le cas des objectifs de développement de la formation et de la

sensibilisation à l'égalité (axe 1) ainsi que de la formation et de la sensibilisation des publics (axe 4). En effet, un plan de formation a bien été déployé à destination des personnels et des MOOC sont proposés aux étudiants (MOOC « liberté, égalité, sororité » intégré dans le module d'accueil et MOOC « Prévention des VSS »), mais la sensibilisation prévue des futurs usagers (collégiens, lycéens, futurs étudiants) n'a en revanche pas été mise en place ; elle est en cours de réflexion via la création d'une formation spécifique des étudiants ambassadeurs (Axe 1 du PIA4 Excellences).

La mise en œuvre de quelques objectifs reste partielle et constitue donc un point de vigilance qui a nourri la réflexion relative à la construction du plan 2026-2029. C'est le cas de l'objectivation et de la réduction des écarts de rémunération car il n'y a pas eu d'outil d'autodiagnostic développé comme il était prévu ; toutefois, le RSU et l'Indice égalité aident grandement le pilotage des actions en la matière et se sont substitués à cet outil et doivent devenir des outils de pilotage majeurs. De la même manière, l'objectif de promotion de la solidarité interne n'a pas été complètement atteint car même si les dispositifs ont bien été mis en place, aucune plateforme solidaire dédiée n'a pu voir le jour car difficilement applicable dans notre établissement. De la même manière, l'objectif de promotion de la parité et de lutte contre les stéréotypes est partiellement atteint ; même si quelques actions symboliques ont été menées comme la dénomination d'espace et la diffusion d'un guide de bonnes pratiques de communication égalitaire, des efforts de communication doivent être entrepris en ce sens. Les mesures concernant la gouvernance et le pilotage n'ont pas été atteintes car les instances telles que les Assises de l'égalité et la commission Egalité n'ont pas été pérennisées. Un renforcement du pilotage, et surtout de sa visibilité, est donc à envisager.

Le plan 2026-2029 a été élaboré en fonction du bilan du plan 2022-2025, présenté et travaillé en GT Egalité, dont les réflexions ont été nourries par des données actualisées (RSU et Index Egalité en particulier, mais également dans le cadre du nouveau projet d'établissement ou de la nouvelle Alliance Européenne EuniCoast). Les mesures proposées viseront donc à consolider les efforts entrepris, à déployer les mesures et à corriger celles qui n'ont pas été complètement effectives. Elles visent également à prendre en compte les données actualisées pour être au plus près des réalités socio-démographiques et stratégiques de notre établissement.

Tableau 1 – Bilan résumé du Plan 2022-2025

Axe stratégique	Objectifs	État de mise en œuvre	Éléments d'appréciation majeurs
Gouvernance et pilotage	Structurer et animer les instances dédiées à l'égalité	Partielle	Les instances prévues (Assises de l'égalité réunies une fois en 2021, Commission égalité) n'ont pas été pérennisées. Le GT Egalité a été créé en janvier 2024. Un renforcement du pilotage et de la visibilité est à envisager.
Axe 1 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers, corps, grades et responsabilités professionnelles	Développer la formation et la sensibilisation à l'égalité	Effective, à déployer	Un plan de formation a été déployé à destination des personnels et des formations sont proposées aux étudiants (MOOC « liberté, égalité, sororité » et prévention des VSS). En revanche, les futurs usagers de l'établissement n'ont pas été sensibilisés. De plus, la visibilité des actions reste encore perfectible.
	Promouvoir une culture de l'égalité au sein de l'établissement	Partielle	Deux éditions de la Semaine de l'égalité ont été organisées, mais ont peiné à rencontrer leur public. D'autres actions, plus éparses, ont été organisées pour respecter le rythme de travail des étudiants et du personnel (conférences, actions culturelles, ateliers, etc.). Une page internet est dédiée aux ouvrages et podcasts sur les questions de genre.
	Garantir l'équité dans les procédures de recrutement	Effective	Sensibilisation systématique des jurys et comités de sélection, application de la réglementation et des chartes en vigueur (communication égalitaire, biais de genre, etc.) et publication de l'Index Egalité de l'établissement.
	Structurer un réseau de correspondants égalité	Partielle	Des correspondants ont été désignés dans certaines structures ; une généralisation reste à consolider.
Axe 2 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et les inégalités dans le déroulement de carrière	Objectiver et réduire les écarts de rémunération	Partielle	Le Rapport social unique constitue l'outil principal d'analyse. Aucun outil spécifique d'autodiagnostic n'a été développé.
	Garantir l'égalité dans les procédures d'avancement	Effective	Vigilance renforcée dans les instances d'avancement, prise en compte de l'équilibre femmes-hommes et désignation de garants de l'égalité.

	Améliorer la situation des personnels contractuels	Effective	Adoption d'une charte de gestion des personnels contractuels en 2023, contribuant à une meilleure valorisation des carrières.
Axe 3 – Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Développer des modalités de travail adaptées	Effective	Télétravail déployé et assoupli (jours flottants, télétravail médical).
	Accompagner les situations individuelles et familiales	Effective	Mise en place du congé de proche aidant, dispositifs de soutien à la parentalité (annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental, ASA d'accompagnement à tous les actes liés à la grossesse) et élargissement du don de jours de congés.
	Structurer l'accompagnement des reprises d'activité	Effective	Élaboration d'un protocole d'accompagnement dans le cadre de la démarche QVCT.
	Promouvoir la solidarité interne	Partielle	Les dispositifs existent mais aucune plateforme solidaire dédiée n'a été mise en place.
Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Renforcer les dispositifs d'écoute et de signalement	Effective	Évolution et consolidation de la cellule d'écoute CESAM, mise en place d'un signalement anonyme en ligne et d'un QR Code. Une charte d'engagement pour l'égalité et contre les discriminations a été présentée lors de la seconde semaine de l'égalité prévoyant la désignation de référents Egalité au sein des associations étudiantes.
	Former et sensibiliser les publics	Effective, à déployer	Déploiement de formations et de MOOC à destination des personnels et des étudiants.
	Accompagner les victimes	Effective	Partenariats renforcés (MGEN, AVRE76), attention portée aux violences extra-professionnelles.
	Promouvoir la parité et lutter contre les stéréotypes	Partielle	Certaines actions symboliques ont été menées (dénomination d'espaces qui reste à renforcer), utilisation du guide de bonnes pratiques de communication lors de d'évènements (pas de création d'un guide ULHN)
	Accompagner les démarches de transition de genre	Effective	Accompagnement administratif et institutionnel formalisé, dans une logique de déstigmatisation.

AXE 1

RENFORCER LA GOUVERNANCE INSTITUTIONNELLE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ SUR LE LONG TERME

Au regard du bilan présenté précédemment, les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- chaque membre de la communauté universitaire doit être en mesure de connaître les exigences que se fixe l'établissement en matière d'égalité professionnelle et doit pouvoir en constater la mise en œuvre effective ;
- tout personnel exerçant des missions d'encadrement ou de recrutement doit pouvoir intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses actes du quotidien.

Pour poursuivre ces deux objectifs, nos démarches s'articuleront autour de onze actions qui permettront de mieux piloter la politique égalité (1.1), de développer la politique de communication égalitaire (1.2), affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre d'action mais aussi au plan régional, national et international (1.3) et de promouvoir la parité à tous les niveaux, lutter contre les stéréotypes de genre (1.4).

1.1. Piloter la politique Égalité

Action 1 : constituer un réseau interne clairement identifié et structuré.

Pour un pilotage optimal de la politique Egalité, il s'agit de s'appuyer sur un réseau interne constitué de la vice-présidence en charge des problématiques d'égalité et de la vie de campus, du ou de la référent.e Égalité, de personnels et étudiants identifiés au sein des structures et associations étudiantes, d'éventuelles directions adjointes de structures dédiées à la lutte contre les VSS, et élargir la composition du Groupe de Travail Égalité à ces représentants. Seront rendues publiques les thématiques abordées lors de ce GT et les décisions prises par le biais de comptes-rendus publiés sur un onglet dédié de l'intranet.

Action 2 : mettre en œuvre la circulaire ministérielle précisant les contours des missions des référents Égalité ainsi que les moyens nécessaires pour renforcer leur visibilité et leur professionnalisation.

Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle du ministère prévoit dans son axe 1 la mise en place d'une circulaire dédiée. Une fois reçue par l'université, elle prendra pleinement sa place dans le corpus réglementaire de l'établissement.

Action 3 : conforter le rôle des acteurs du dialogue social.

Le CSA est consulté sur le présent plan d'action et informé de l'état d'avancement des actions qui y sont inscrites, par le biais d'un bilan à mi-parcours. Des représentants des personnels issus de cette instance et de sa formation spécialisée participent à un groupe de travail permettant de partager les avancées ou éventuelles difficultés dans la mise en œuvre du présent plan notamment au travers de la mise à jour des indicateurs et jalons mentionnés en annexe. Ce GT est invité à se réunir avant le bilan à mi-parcours.

Action 4 : améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce au rapport social unique et à l'index Égalité.

Chaque année, le RSU fait l'objet d'une présentation en groupe de travail « Politique d'emplois », groupe au sein duquel siègent des représentants du CSA, du CA et du CAC. Le RSU fait ensuite l'objet d'un avis du CSA, puis du CA. Au sein de la base de données sociales (BDS), la plupart des indicateurs sont genrés, l'objectif étant de disposer de davantage de données sexuées dans les BDS à venir, afin de réaliser des états de situation comparées les plus complets possibles.

Par ailleurs, l'index Égalité de l'établissement est présenté en CSA et publié sur le site internet de l'établissement.

1.2. Développer la politique de communication égalitaire

Action 5 : communiquer sur le guide de bonnes pratiques pour une communication égalitaire.

Diffusé pour la première fois lors de la journée internationale 2025 pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, ce guide doit gagner en visibilité et faire l'objet d'une communication chaque fois que nécessaire.

Action 6 : généraliser la communication non genrée dans tous les domaines.

L'établissement entend poursuivre sa démarche de communication sans stéréotype et sa collaboration avec un groupe de travail régional piloté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) pour produire des guides de communication sans stéréotype (communication écrite, visuelle, événementielle et sur les réseaux sociaux). La communication institutionnelle respecte la communication égalitaire, notamment dans les messages de la présidence, mais aussi dans les documents internes ou à destination du public.

1.3. Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre d'action mais aussi au plan régional, national et international

Action 7 : renforcer l'animation et consolider les échanges au sein du réseau des référents Égalité des établissements via la CPED, en favorisant le partage d'expériences et la mutualisation de bonnes pratiques. Intégrer le correspondant Égalité du CNRS dans les réflexions liées à la place des femmes dans la recherche.

Action 8 : créer, au sein du Campus polytechnique des territoires maritimes et portuaires, un réseau de correspondants Égalité, véritables animateurs de la question de l'égalité professionnelle au sein des établissements, collectivités et entreprises partenaires.

Action 9 : au niveau de l'Alliance européenne EUNICOast, créer un espace d'échanges de bonnes pratiques entre universités partenaires et promouvoir des dispositifs communs. Dans cet esprit, il s'agit également de procéder à la traduction du Plan et des éléments de communication afférents en langue anglaise.

1.4. Promouvoir la parité à tous les niveaux, lutter contre les stéréotypes de genre

Action 10 : veiller à la représentativité des femmes dans l'espace public, à la fois en termes de nommage des différents espaces de l'établissement (amphithéâtre, salle, etc.), mais aussi en termes de représentation dans les événements organisés par la présidence, les composantes, laboratoires et services.

Action 11 : poursuivre l'accompagnement des étudiants et personnels dans la simplification de leurs démarches liées à un changement de genre (délibération permettant l'utilisation du prénom d'usage sans attendre la fin des démarches administratives, feuilles d'émargement, édition des diplômes au morinom et prénom d'usage, etc.)

AXE 2

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'OCDE, l'égalité des genres, qui passe notamment par la mixité des métiers, est « un moteur de croissance économique qui renforce la démocratie et la cohésion sociale, et améliore le bien-être de tous les membres de la société ».

L'Université Le Havre Normandie est marquée par un partage général assez équilibré des effectifs entre les femmes et les hommes (48% et 54%, tableau 2). Cependant, il existe une surreprésentation des hommes dans les métiers de l'enseignement et de la recherche (61,4% des enseignants-chercheurs titulaires), en particulier chez les professeurs d'université (71,8%, tableau 3), 61,7% parmi les enseignants-contractuels). A l'inverse, on observe une surreprésentation des femmes chez les BIATSS (71,43% chez les titulaires, en particulier dans les catégories B et C et 69,19% chez les contractuels, tableau 4).

Tableau 2 – Effectifs physiques en fonction au 31/12/2024, RSU 2024

Catégorie	Effectifs physiques en fonction au 31-12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	90	143	233	38,63%
ESAS	40	47	87	45,98%
BIATSS titulaire	185	74	259	71,43%
Enseignants et chercheurs contractuels	67	108	175	38,29%
BIATSS contractuels	119	53	172	69,19%
Apprentis	5	6	11	45,45%
Total général	506	431	937	54,00%

Tableau 3 – Effectifs des enseignants-chercheurs au 31/12/2024, RSU 2024

Corps	Femmes	Hommes	Total	% F
PU	20,0	51,0	71,0	28,2%
MCF	70,0	91,7	161,7	43,3%
Total général	90,0	142,7	232,7	38,7%

Tableau 4 – Effectifs BIATSS au 31/12/2024, et ETP, RSU 2024

Catégorie	ETP au 31-12-2024			
	Femmes	Hommes	Total	% F
A	48,20	35,80	84,00	57%
B	61,00	17,50	78,50	78%
C	71,80	19,50	91,30	79%
Total général	181,00	72,80	253,80	71%

Les métiers de l'enseignement et de la recherche sont donc ceux qui souffrent le plus d'une sous-représentation des femmes à l'ULHN (tableaux 2 et 3, RSU 2024). La difficulté réside souvent dans le manque de viviers pour recruter des femmes ou proposer des promotions d'enseignantes-chercheuses en interne.

A l'ULHN, on observe ce phénomène très tôt chez les étudiants (graphique 1) : il existe une sous-représentation des doctorantes (38%), en particulier en Humanités et Sociétés (anciennement Lettres et Sciences Humaines) et en Sciences et Techniques (26% et 38%, tableau 5). Ce phénomène se retrouve dans le choix des filières qui souffre des stéréotypes de genre dès l'entrée à l'université (graphiques 2 et 3)

Graphique 1 – Répartition des effectifs étudiants inscrits en 2024-25 à l'ULHN par niveau de diplôme

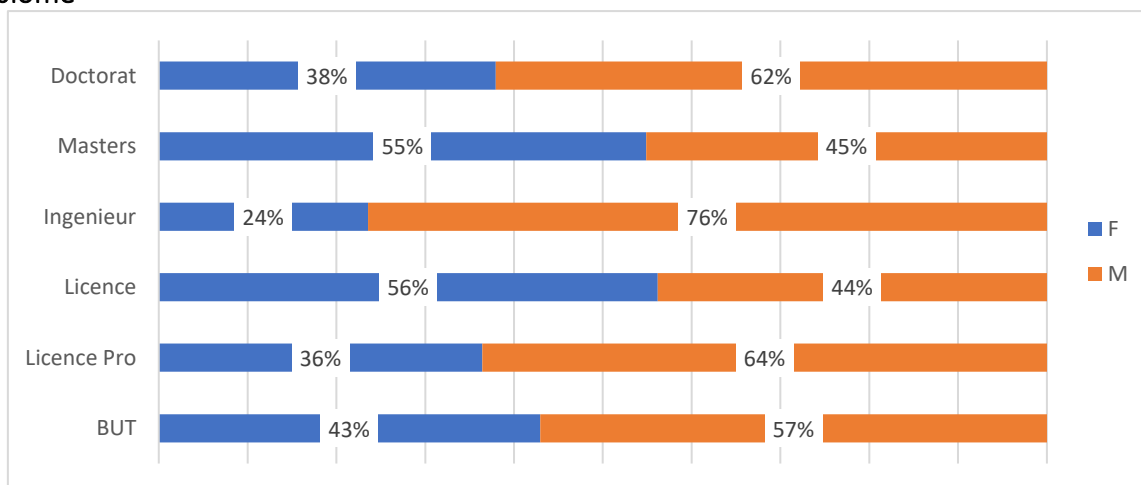
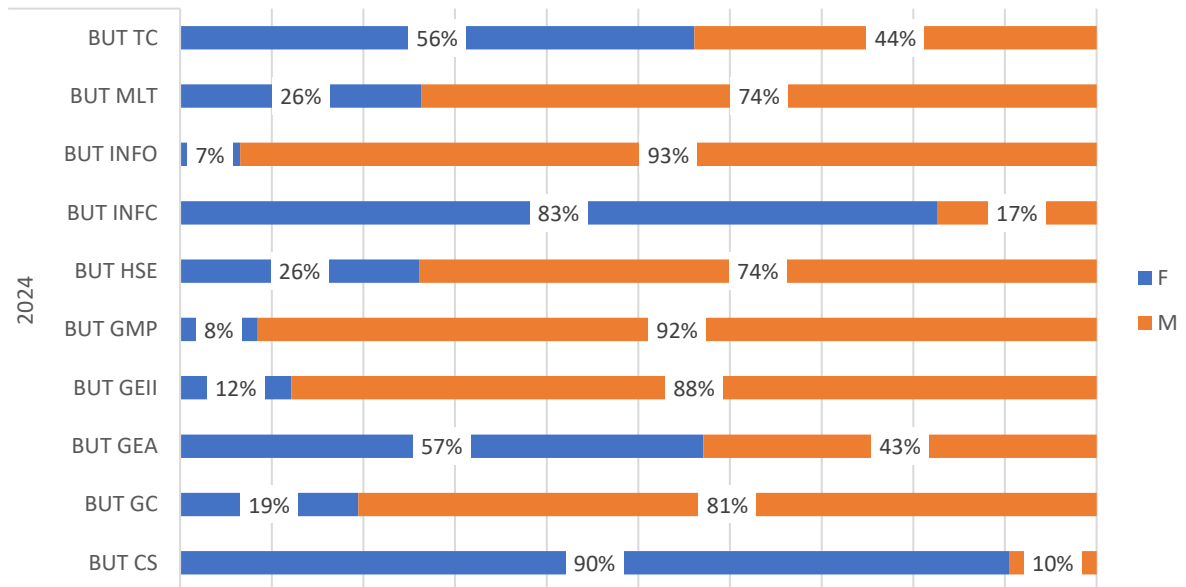


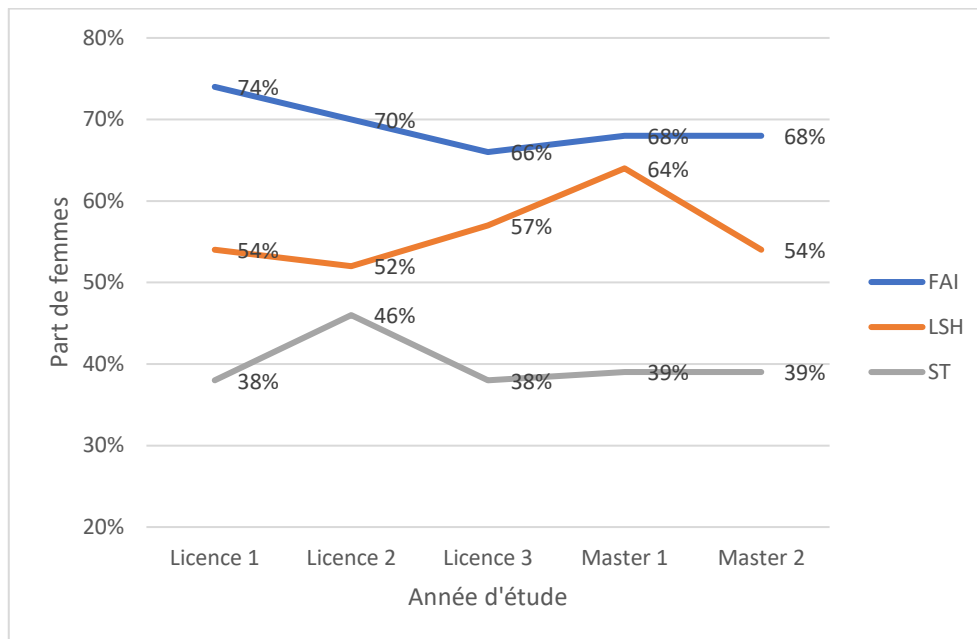
Tableau 5 – Répartition des effectifs étudiants inscrits en doctorat en 2024-25 par composante

	Hommes		Femmes	
	Effectif	%	Effectif	%
Faculté des Affaires Internationales	32	57%	24	43%
Faculté Humanités et Sociétés	17	74%	6	26%
Faculté des Sciences et Techniques	77	62%	47	38%
Total	126	62%	77	38%

Graphique 2 – Répartition des effectifs étudiants inscrits en BUT en 2024-25 par département



Graphique 3 – Part des femmes dans les effectifs étudiants inscrits en Licence et Master par année d'études en 2024-25.



Au regard de ces données, il est donc indispensable que l'université s'engage, aux côtés des acteurs de l'éducation nationale et de l'ESRI, à attirer les jeunes filles et femmes vers les carrières scientifiques.

Les objectifs poursuivis dans ce plan en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont donc les suivants :

- Poursuivre une politique volontariste de promotion de la mixité (personnels et étudiants)
- Favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et agents.

Pour parvenir à ces deux objectifs, nous proposons dix actions qui permettent de placer les questions d'égalité professionnelles au cœur des politiques de l'université (2.1), de favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières (2.2) et de favoriser l'accès des femmes aux carrières scientifiques (2.3).

2.1. Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de l'université

Action 12 : faire du Rapport social unique et de l'index Égalité de véritables outils de pilotage.

L'objectif est d'objectiver la répartition des femmes et des hommes dans tous les corps et toutes les catégories de personnels, afin le cas échéant d'apporter les actions correctives nécessaires. A partir du RSU et de l'index Égalité, il s'agit de proposer des axes de développement, assurer une communication large de l'analyse genrée des données et sensibiliser les personnels.

Action 13 : former les personnels RH et l'ensemble des personnes amenées à procéder à des recrutements à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Action 14 : impliquer tous les personnels en situation d'encadrement (personnels enseignants et non enseignants) dans la mise en œuvre des actions du plan.

L'objectif est d'intégrer l'égalité professionnelle dans tous les actes managériaux, et la formation sur le sujet au cycle de formation dédié aux personnels en situation d'encadrement.

2.2. Favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières.

Action 15 : veiller au respect de l'équité de traitement dans les procédures de recrutement.

Il s'agit d'intégrer des sensibilisations obligatoires des présidents et vice-présidents de Comités de sélection, commissions de recrutement et comités d'évaluation sur l'égalité professionnelle et les biais de genre.

Action 16 : poursuivre l'application de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement.

À cet effet, et pour prévenir en situation de concours ou recrutement toute discrimination liée à l'état de grossesse, le recours à la visioconférence pour les épreuves orales des candidates enceintes pourra être favorisé.

Action 17 : créer un guide du recrutement dont l'un des volets concerne les biais cognitifs, notamment en termes de genre.

Action 18 : S'assurer que les supports de campagnes de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

2.3. Favoriser l'accès des femmes aux carrières scientifiques

Action 19 : renforcer le rôle des étudiants ambassadeurs dans les établissements de l'enseignement secondaire sur la promotion des filières et métiers scientifiques, proposer des sessions de sensibilisations en collèges et lycées.

Action 20 : mettre en valeur des parcours inspirants de femmes scientifiques, via des communications dédiées (partenariat avec le CNRS, vidéos trajectoires, newsletter de la DiRVED, etc.).

Action 21 : établir un bilan des congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT) accordés lors des retours de congés de maternité, parental ou d'adoption.

AXE 3

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le calcul de l'Index égalité permet de montrer que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, une fois corrigés des effets de ségrégations des corps et démographiques au sein des corps s'élèvent à 1,1% pour les titulaires et à 0,8% pour les contractuels à l'ULHN, ce qui lui permet d'avoir un Index Egalité de 89 sur 100 en 2024 (tableau 4).

Ce sont principalement les effets de ségrégation de corps (86,4% des écarts de rémunération des titulaires et 78,1% des contractuels) et l'effet primes à corps-grade-échelon identique pour les contractuels (40,2%) qui expliquent les écarts bruts (-21,2% en EQTP pour les titulaires et -6,6% pour les contractuels, tableaux 7 et 8). Toutefois, seules trois femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de l'établissement (tableau 9).

Tableau 6 - Calcul final de l'index égalité (DGAFP, 2024)

Université Le Havre Normandie	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Egalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
Dix plus hautes rémunérations	20	12
TOTAL	100	89

Tableau 7 - Eléments de calcul de l'Index Egalité pour les titulaires (DGAFP, Index Egalité 2024)

Tableau 7 : Elements de calcul de l'index égaits pour les titulaires (E-ETP) - Index égaits 2021							
Nombre de corps pris en compte				24			
Emploi annuel moyen :				Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
- effectifs annuels				259	315	574	54,9%
- équivalents temps plein employés				258	310	569	54,6%
- taux moyen de temps partiel				99,8%	98,6%	99,1%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)							
	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	4 964 €	Femmes	3 862 €	écart	-1 102 €	-22,2%	
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein							
Hommes	4 973 €	Femmes	3 918 €	écart	-1 055 €	-21,2%	
Décomposition des écarts :							% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel					-47 €	4,5%	
effet ségrégation des corps					-912 €	86,4%	
effet démographique au sein des corps					-140 €	13,3%	

dont sur primes	-58 €	5,5%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-3 €	0,2%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	1 €	-0,1%
temps ou aux cycles de travail	5 €	-0,5%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	-6 €	0,5%
rémunérations accessoires	2 €	-0,2%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	-1 €	0,1%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	2 €	-0,2%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
	0 €	0,0%
	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-6 €	0,5%

Tableau 8 - Eléments de calcul de l'Index Egalité pour les contractuels (DGAFP, Index Egalité 2024)

12/7

Nombre de corps pris en compte				11			
Emploi annuel moyen :				Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
- effectifs annuels				141	168	309	54,4%
- équivalents temps plein employés				136	160	295	54,1%
- taux moyen de temps partiel				96,4%	95,1%	95,7%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)							
	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	2524 €	Femmes	2328 €	écart	-196 €	-7,8%	
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein							
Hommes	2619 €	Femmes	2447 €	écart	-172 €	-6,6%	
Décomposition des écarts :						€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel						-25 €	14,4%
effet ségrégation des corps						-134 €	78,1%
effet démographique au sein des corps						31 €	-18,3%
<i>dont sur primes</i>						-8 €	4,7%
effet primes à corps-Grade-échelon identique						-69 €	40,2%
<i>dont</i> sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)						10 €	-5,8%
temps ou aux cycles de travail						0 €	0,0%
géographie et aux mobilités non forcées						0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel						0 €	0,0%
rémunérations accessoires						0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement						0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement						0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées						0 €	0,0%
						0 €	0,0%

	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-79 €	46,0%

Tableau 9 – Les dix plus hautes rémunérations brutes de l'établissement (DGAFP, Index Egalité 2024)

Dix plus hautes rémunérations brutes			
	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée
Université Le Havre Normandie	3	7	3
<i>Champ : Ensemble des agents de l'EP</i>			

Au regard de ces données, l'enjeu demeure de continuer à corriger les écarts existants entre les femmes et les hommes, en termes de rémunérations mais aussi dans l'octroi des heures supplémentaires et complémentaires. Il s'agit également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel de droit.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions doit être respecté conformément au protocole d'accord du 08 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Pour cela, nous proposons six actions qui s'articulent autour des mesures suivantes : diffuser les données permettant de lutter contre les écarts de rémunération (RSU, Index Égalité) (3.1), garantir le respect de l'équité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, et processus issus de la LPR (3.2) et rester attentifs aux écarts de rémunérations et à la prise en considération des personnels contractuels (3.3).

3.1. Diffuser les données permettant de lutter contre les écarts de rémunération (RSU, Index Égalité)

Action 22 : créer une page dédiée à l'égalité sur le site internet de l'établissement.

Action 23 : faire de l'Alliance européenne EUNICOast un terrain d'échanges entre universités sur leurs données genrées et la façon dont elles traitent les écarts de rémunérations, en multipliant les échanges de bonnes pratiques, voire les expérimentations.

3.2. Garantir le respect de l'équité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, et processus issus de la LPR

Action 24 : répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps.

Action 25 : dans l'application des lignes directrices de gestion indemnitaires, s'assurer du respect de la représentativité des femmes dans les attributions.

3.3. Rester attentifs aux écarts de rémunérations et à la prise en considération des personnels contractuels

Action 26 : assurer le suivi de la charte de gestion des contractuels au sein du GT Égalité et proposer au GT « contractuels » les aménagements susceptibles d'être identifiés.

Action 27 : renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire / rémunérations complémentaires sexué. Il s'agit principalement d'établir des moyennes par corps et par catégories de personnels de toutes les indemnités servies, l'objectif étant de disposer d'informations permettant le cas échéant d'engager les mesures correctives nécessaires.

AXE 4

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société. Il convient donc de mieux accompagner les personnels dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- penser l'organisation du travail à l'aune du genre,
- promouvoir et favoriser les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes,
- permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société.

C'est dans ce but que nous proposons douze actions articulées qui permettront de favoriser l'articulation des temps de vie (4.1), prendre en considération la parentalité dans le cadre professionnel et les études (4.2) et soutenir les agents confrontés à une situation personnelle et familiale difficile (4.3).

4.1. Favoriser l'articulation des temps de vie

Action 28 : promouvoir la charte des temps de vie issue des travaux du comité de pilotage sur la qualité de vie et les conditions de travail, en assurer la diffusion sur le site intranet de l'établissement et communiquer sur son existence

Action 29 : promouvoir la charte de gestion des courriels et en assurer une large diffusion (intranet, communication dédiée)

Action 30 : poursuivre la politique de remplacement du parc de matériel informatique (stations d'accueil) des agents par des ordinateurs portables permettant une simplification de la mise en œuvre de l'annexe dédiée au télétravail de la circulaire annuelle de gestion. Mettre en place, à destination des agents, les moyens matériels permettant de réaliser leurs missions télétravaillables dans de bonnes conditions (double écran quand nécessaire, notamment).

Action 31 : lorsque du télétravail est prescrit par le médecin de prévention, dépassant ainsi la quotité accordée à titre principal, assurer un suivi régulier de la situation permettant de ne pas maintenir un agent dans une situation d'isolement. Le télétravail sur prescription médicale est alors accordé pour une durée maximale de six (6) mois, renouvelable après visite de contrôle de l'adéquation de la quotité prescrite avec les conditions d'exercice des missions et les aptitudes physiques de l'agent, en lien avec les impératifs de la fiche de poste.

Action 32 : accompagner les agents en reprise d'activité après un arrêt « long » (supérieur à 1 mois). Un guide à destination des agents en reprise d'activité après un long arrêt, issu des travaux du comité de pilotage QVCT, permet d'accompagner les personnels dans leur reprise

d'activité professionnelle, mais aussi d'accompagner la structure d'affectation et son encadrement.

Action 33 : favoriser la reprise d'une activité physique par les agents. Des séances de sport adapté, à raison de deux séances d'une demi-heure par semaine sur le temps de travail, permettent aux agents volontaires et identifiés par le service de médecine de prévention de se réapproprier leur corps avant d'envisager une reprise sportive collective.

4.2. Prendre en considération la parentalité dans le cadre professionnel et les études

De nombreux textes ont été adoptés qui mettent en place des mesures d'accompagnement aux parentalités.

Action 34 : rappeler dans la circulaire annuelle de gestion des personnels les conditions d'utilisation du contingent de CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et de CPP (congé pour projets pédagogiques) accordés après un congé de maternité, parental ou d'adoption.

Action 35 : accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité (autorisations spéciales d'absence d'accompagnement aux actes médicaux liés à la grossesse, prise en charge sous conditions de revenus de certains frais de garde, modalités de calcul du service d'enseignement, etc.). L'objectif est de garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants.

Action 36 : promouvoir les espaces permettant l'allaitement au sein de l'établissement. Des espaces permettant l'allaitement et le tirage de lait des personnels mais aussi des étudiantes, sont identifiés sur les différents sites de l'établissement, en lien avec le service de santé étudiante et de médecine préventive.

Action 37 : faciliter le suivi de leur cursus universitaire par les étudiantes enceintes et après l'accouchement, par le biais d'un élargissement du régime spécial d'études (RSE), après avis du service de santé étudiante. Cette modalité sera inscrite aux modalités générales de contrôle des connaissances et des compétences.

4.3. Soutenir les agents confrontés à une situation personnelle et familiale difficile

Action 38 : continuer à promouvoir à travers une circulaire dédiée la possibilité pour les agents de recourir au congé de proche aidant.

Action 39 : communiquer, au travers de la circulaire annuelle de gestion des personnels et dans le cadre de campagnes de communication dédiées, sur l'élargissement des situations permettant de bénéficier de dons de jours de congés (sur avis du service d'assistance sociale ou du médecin de prévention).

AXE 5

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les fondements juridiques de cet axe sont l'accord relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique et les articles R135-1 à R135-10 du code général de la fonction publique relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Ces dispositions ont été complétées par l'arrêté du 17 mars 2021 portant application pour l'ESR du décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

Il s'agit pour l'université Le Havre Normandie de prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et de protéger tout membre de la communauté universitaire, personnels comme étudiants, subissant un acte de violence.

A ce titre l'université Le Havre Normandie s'est engagée dès 2017 à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances, et à garantir la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro », aussi bien vis-à-vis de ses personnels que de ses usagers.

Pour prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, l'Université s'engage dans deux mesures structurées autour de onze actions : prévenir les comportements relevant de ces actes et agissements (5.1), traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes (5.2).

5.1. Prévenir les comportements relevant des violences sexistes et sexuelles

Il convient d'intégrer tout particulièrement les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail comme un risque à part entière, de repérer les situations à risques et de procéder à une prévention primaire. À ce titre, une charte d'engagement de l'établissement et de l'ensemble de sa communauté pour l'égalité, contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles a été présentée lors de la Semaine de l'Égalité 2023.

Action 40 : intégrer les VSS au travail comme un risque à part entière. L'objectif est d'intégrer pleinement les risques de violences sexistes et sexuelles au sein du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les programmes annuels de prévention issus du DUERP de l'établissement intégreront des mesures de lutte contre les VSS au travail dès la rentrée universitaire 2026.

Action 41 : promouvoir l'intégration d'une procédure de signalement et de traitement des VSS dans le règlement intérieur des unités mixtes de recherche. Un partenariat avec la référente Égalité du CNRS permettra d'initier la démarche auprès des unités mixtes de recherche, permettant une harmonisation des prises en charge tenant compte de la complexité des relations inter-tutelles.

Action 42 : informer tous les personnels sur les dispositifs existants, et les inciter à y avoir recours en tant que de besoin (saisine de la cellule d'écoute par le biais de l'adresse mail, questionnaire anonyme en ligne, QRcode, etc.)

Action 43 : continuer d'impliquer les étudiantes et étudiants dans la prévention et la lutte contre toutes les violences, en faisant signer à toute association étudiante souhaitant organiser un événement dans l'enceinte de l'université ou hors les murs, la charte des événements étudiants responsables, signées par l'ensemble des établissements CHEERS. Cette charte impose un certain nombre de mesures de sécurité, d'écoresponsabilité, de lutte contre les discriminations et stéréotypes de genre, et incite les associations à mettre en place des formations, mais aussi des dispositifs d'aides et d'informations à destination de leurs pairs.

Action 44 : communiquer sur le guide du consentement en contexte étudiant produit par l'observatoire national des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur.

Action 45 : intégrer à la programmation de la direction Culture Art et Sciences, du Service commun de documentation et des unités de recherche des journées d'études, conférences, actions de sensibilisation et de prévention sur la thématique de l'égalité de genre et de la lutte contre les violences. Notamment, autour des dates du 08 mars, journée internationale des droits des femmes et du 25 novembre, journée internationale de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes, organiser des actions culturelles et de médiation scientifique sur ces thématiques.

Action 46 : accompagner les associations étudiantes dans la planification de manifestations autour de ces thématiques. À titre d'exemple, participer activement à l'organisation de la semaine des droits des femmes organisée en mars 2026 par le BDE Droit de l'université.

5.2. Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes

Action 47 : promouvoir l'action de la cellule d'écoute, de soutien, d'analyse et de médiation (CÉSAM).

Revue en 2024, sous l'autorité de la direction des affaires juridiques, la CÉSAM permet à tout membre de la communauté universitaire, personnel ou étudiant, d'être entendu par un binôme sur une situation relevant de discrimination, violence, harcèlement ou agissement sexiste. Les éléments recueillis par la CÉSAM peuvent figurer à l'appui d'une demande de saisine de la section disciplinaire, mais aussi d'une enquête interne diligentée par la présidence. Des moyens adaptés sont mis en œuvre pour accompagner la ou les victimes.

Action 48 : Sur la base du Guide pratique sur les violences conjugales et intrafamiliales réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, et afin d'accompagner les personnels et étudiants, l'université va se munir d'un protocole élaboré de manière concertée avec différents acteurs : service d'assistance sociale, association AVRE76, médecin de prévention, service RH, représentants des personnels, référente Égalité, direction des affaires juridiques.

Action 49 : renforcer le partenariat avec la MGEN dans le cadre du réseau PAS (prévention, Aide et suivi) permettant la mise à disposition de lieux d'accueil, d'écoute et de parole

Action 50 : suivre les avancées de l'association « Balance ton stage » et de son projet d'enquête nationale sur les VSS vécues par les étudiantes et étudiants en stage et en alternance, en lien avec la Commission permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité du ministère de l'enseignement supérieur et la recherche (CPED).

AXE 6

AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES

Le précédent plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question. A l'image de ce que propose le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, nous incluons cet axe dans le plan d'action de l'établissement (2026-29).

En effet, les données brutes de l'ULHN montrent que les femmes sont celles qui figurent le plus parmi les absences pour maladie (60% des absences pour maladie, 83% pour longues maladies, 100% des graves maladies, tableau 9) quelle que soit la catégorie d'emploi, le phénomène s'aggravant avec l'âge. Cela s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus nombreuses dans la population totale, en particulier chez les BIATSS (cf. tableau 2).

L'objectif de cet axe repose donc sur la volonté de mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail afin de les prendre en considération dans des actions concrètes.

Tableau 9 – Nombre de journées d'absences pour raisons de santé (BDS, 2024)

Nombre de journées d'absences pour raison de santé													
Type de congé	Tranche d'âge	Femmes			Total F	Hommes			Total H	Total général			Total général
		A	B	C		A	B	C		A	B	C	
Accident de trajet	25 à 29 ans				6,00				6,00	6,00		6,00	
	30 à 34 ans	5,00			5,00					5,00		5,00	
	45 à 49 ans			60,00	60,00						60,00	60,00	
	55 à 59 ans						150,00	150,00			150,00	150,00	
	60 à 64 ans						365,00	365,00			365,00	365,00	
Total Accident de trajet		5,00	60,00	65,00	6,00		515,00	521,00	6,00	5,00	575,00	586,00	
Accident de travail	20 à 24 ans			17,00	17,00						17,00	17,00	
	55 à 59 ans						6,00	6,00			6,00	6,00	
Total Accident de travail				17,00	17,00		6,00	6,00			23,00	23,00	
Accident de service	45 à 49 ans				2,00		7,00	7,00			7,00	7,00	
	50 à 54 ans		2,00		2,00					2,00		2,00	
	55 à 59 ans	63,00			63,00				63,00			63,00	
Total Accident de service		63,00	2,00		65,00		7,00	7,00	63,00	2,00	7,00	72,00	
Longue durée	45 à 49 ans	365,00			365,00				365,00			365,00	
	50 à 54 ans		635,00	255,00	890,00					635,00	255,00	890,00	
	55 à 59 ans					365,00		162,00	527,00	365,00	162,00	527,00	
Total Longue durée		365,00	635,00	255,00	1255,00	365,00		162,00	527,00	730,00	635,00	1782,00	
Longue maladie	30 à 34 ans						127,00	127,00			127,00	127,00	
	45 à 49 ans	245,00			245,00				245,00			245,00	
	50 à 54 ans	199,00	244,00	491,00	934,00				199,00	244,00	491,00	934,00	
	55 à 59 ans	115,00	486,00		601,00	175,00	240,00	415,00	290,00	486,00	65,00	841,00	
Total Longue maladie		559,00	730,00	491,00	1780,00	175,00	367,00	542,00	730,00	730,00	683,00	2147,00	
Grave maladie	55 à 59 ans			365,00	365,00						365,00	365,00	
	60 à 64 ans			338,00	338,00						338,00	338,00	
Total Grave maladie				703,00	703,00						703,00	703,00	
Maladie	15 à 19 ans					5,00		4,00	9,00	5,00		9,00	
	20 à 24 ans			64,00	64,00	18,00			18,00	18,00		64,00	
	25 à 29 ans	75,00	2,00	181,00	258,00	3,00	35,00		38,00	78,00	37,00	296,00	
	30 à 34 ans	225,00	8,00	211,00	444,00	100,00	2,00	36,00	138,00	325,00	10,00	582,00	
	35 à 39 ans	45,00	74,00	33,00	152,00	70,00		151,00	221,00	115,00	74,00	373,00	
	40 à 44 ans	33,00		51,00	84,00	132,00			132,00	165,00		216,00	
	45 à 49 ans	254,00	108,00	124,00	486,00	206,00		22,00	228,00	460,00	108,00	714,00	
	50 à 54 ans	225,00	117,00	115,00	457,00	74,00	170,00	37,00	281,00	299,00	287,00	738,00	
	55 à 59 ans	249,00	17,00	501,00	767,00	186,00	96,00	156,00	438,00	435,00	113,00	1205,00	
	60 à 64 ans	93,00	21,00	261,00	375,00	285,00		33,00	318,00	378,00	21,00	693,00	
	65 à 69 ans	11,00		38,00	49,00	100,00		173,00	273,00	111,00		322,00	
Total Maladie		1210,00	347,00	1579,00	3136,00	1179,00	303,00	612,00	2094,00	2389,00	650,00	5230,00	
Maternité	25 à 29 ans	112,00		133,00	245,00					112,00	133,00	245,00	
	30 à 34 ans		112,00		112,00					112,00		112,00	
	40 à 44 ans	113,00			113,00					113,00		113,00	
Total Maternité		225,00	112,00	133,00	470,00					225,00	112,00	470,00	
Maternité pathologique		30 à 34 ans	14,00		14,00					14,00		14,00	
Total Maternité pathologique			14,00		14,00					14,00		14,00	
Paternité	25 à 29 ans					21,00	25,00		46,00	21,00	25,00	46,00	
	30 à 34 ans					25,00			25,00	25,00		25,00	
	35 à 39 ans					25,00			25,00	25,00		25,00	
Total Paternité						71,00	25,00		96,00	71,00	25,00	96,00	
Enfant malade	20 à 24 ans			6,00	6,00						6,00	6,00	
	25 à 29 ans			15,00	15,00	1,50			1,50	1,50		16,50	
	30 à 34 ans	0,50	1,00	3,50	5,00			6,00	6,00	0,50	1,00	11,00	
	35 à 39 ans	8,00	9,00	7,00	24,00	6,50			6,50	14,50	9,00	30,50	
	40 à 44 ans	3,00	2,00	12,50	17,50	2,00	1,50		3,50	5,00	3,50	21,00	
	45 à 49 ans	3,00	2,00		5,00	1,50			1,50	4,50	2,00	6,50	
Total Enfant		15,50	14,00	45,50	75,00	11,50	1,50	10,00	23,00	27,00	15,50	98,00	
Total général		2437,50	1839,00	3283,50	7580,00	1807,50	329,50	1504,00	3641,00	4245,00	2188,50	11221,00	

Un agent ayant plusieurs congés est comptabilisé une fois par type de congé

Pour atteindre notre objectif, nous proposons six actions articulées autour des quatre mesures suivantes : offrir un égal accès aux services de soin sur tous les sites du campus (6.1), poursuivre l'accompagnement de l'endométriose sur le lieu de travail et d'études (6.2), lutter contre la précarité menstruelle et l'impact des dysménorrhées (6.3) et initier une réflexion sur l'activité sportive des agents, en portant une attention particulière aux femmes, personnels comme étudiantes (6.4).

6.1. Offrir un égal accès aux services de soin sur tous les sites du campus

Action 51 : accroître l'offre de soins aux personnels et étudiants.

Grâce au projet d'ouverture d'un nouvel espace de santé sur le Quai Frissard, il s'agit de multiplier l'offre de prise en charge médicale des personnels et étudiants (médecin de prévention et de médecine préventive, infirmier, sage-femme, addictologue, psychologue, diététicien, etc.).

De la même façon, l'ouverture d'une salle de musculation encadrée sur le site de l'IUT Caucriauville participe de l'amélioration de la condition physique des personnels et des étudiants, et de l'égalité d'accès aux infrastructures.

6.2. Poursuivre l'accompagnement de l'endométriose sur le lieu de travail et d'études

Action 52 : Pérenniser les autorisations spéciales d'absence en cas de besoin

Une autorisation spéciale d'absence pour cause d'endométriose permet aux personnels, sur avis du médecin de prévention, de bénéficier de 10 jours d'absence non décomptés de leurs droits à congés, à utiliser à leur rythme dans l'année.

Les étudiantes souffrant d'endométriose bénéficient quant à elles, là aussi sur avis médicale, d'autorisations d'absence et aménagements d'études.

6.3. Lutter contre la précarité menstruelle et l'impact des dysménorrhées

Action 53 : en 2025, l'expérimentation d'un dispositif d'absences pour les étudiantes souffrant de dysménorrhées a été mise en place. Pour stabiliser cette action, il convient à l'aune de ce nouveau Plan d'en définir le cadre de mise en œuvre, et d'en suivre la mise en place.

Action 54 : poursuivre la mise à disposition gratuite de protections périodiques dans les sanitaires dans tous les bâtiments de l'université et accompagner les projets étudiants de distribution de culottes menstruelles.

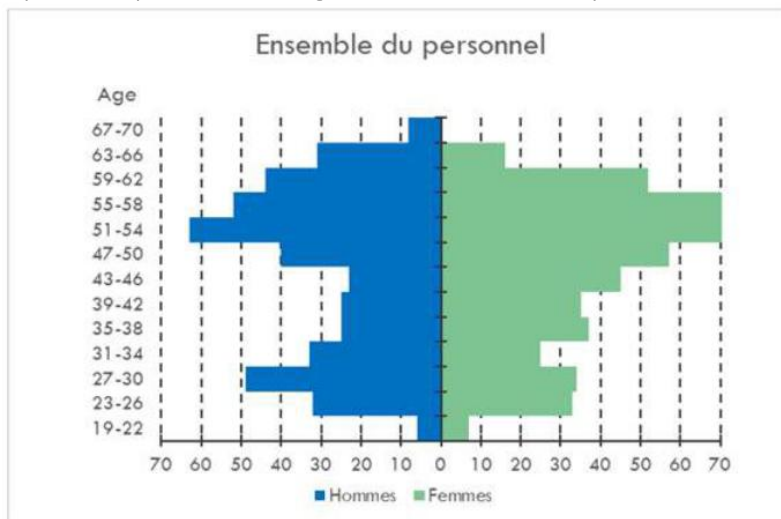
6.4. Initier une réflexion sur l'activité sportive des agents, en portant une attention particulière aux femmes, personnels comme étudiantes

Action 55 : la pyramide des âges à l'université Le Havre Normandie (tableau 10, graphique 4) nous invite à interroger nos pratiques sportives et la prise en considération des transitions de vie (ménopause, notamment). Une réflexion va être initiée dès l'année 2026 sur la mise en place d'activités sportives en lien avec les étapes de la vie, et notamment la ménopause (maintien de la masse musculaire, prévention de l'ostéoporose, gymnastique posturale et de renforcement profond), sur les temps méridiens ou avant la journée de travail.

Tableau 10 – Ages moyen et médian du personnel au 31 décembre 2024 (RSU, 2024)

Hommes		Femmes		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
45,7	49	46,4	49	46,1	49

Graphique 4 – Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (RSU, 2024)



Action 56 : pour les étudiantes et les personnels souffrant de dysménorrhées, une présentation des infrastructures sportives et des modalités d'utilisation pour réduire les douleurs menstruelles et adapter sa pratique à l'intensité des phases de son cycle sera mise en place à la rentrée universitaire 2026-2027.

AXE 7

COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels et étudiants sur l'égalité et les violences sexistes et sexuelles, et permettre ainsi la connaissance de l'existence des dispositifs mis en œuvre au sein de l'établissement. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation sont déployés.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- faire connaître et donner à voir les engagements de l'établissement, auprès des personnels, futurs agents, étudiantes, étudiants et futurs étudiantes et étudiant, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle et dans les études sont constitutives de l'identité de l'ULHN ;
- former l'ensemble des personnels, notamment en RH et en situation d'encadrement à ces sujets, afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle dans les pratiques RH et managériales.

Pour atteindre ces objectifs, nous proposons huit actions articulées autour des trois mesures suivantes : élaborer un plan de communication interne et externe (7.1), renforcer les actions de sensibilisation et de formation des futurs usagers de l'établissement et des étudiantes et étudiants (7.2) et faire en sorte que chaque personnel de l'établissement soit conscient des enjeux de l'égalité professionnelle (7.3).

7.1. Élaborer un plan de communication interne et externe

Action 57 : définir et programmer des actions de communication à destination des personnels. L'objectif est de fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan d'action et les résultats des actions menées.

Action 58 : élaborer un plan de communication externe permettant de faire connaître aux partenaires de l'établissement, au niveau local, régional, national et international, les mesures concrètes mises en œuvre dans le cadre du présent plan et les possibilités de mutualisation d'actions.

7.2. Renforcer les actions de sensibilisation et de formation des futurs usagers de l'établissement et des étudiantes et étudiants

Action 59 : former les ambassadeurs étudiants dans les collèges et lycées à l'égalité de genre afin qu'ils puissent sensibiliser leurs interlocuteurs lors de leurs déplacements sur site.

Action 60 : multiplier les ressources disponibles sur le site internet de l'établissement en lien avec l'égalité, avec des liens vers des podcasts et vidéos adaptées aux futurs usagers

Action 61 : inciter les étudiantes et étudiants de l'établissement à suivre le MOOC en ligne sur les VSS. Une version anglaise permet de le rendre accessible au plus grand nombre. Par ailleurs, à titre d'expérimentation, et sous l'impulsion de la direction adjointe en charge de l'égalité et de la lutte contre les VSS, le module est rendu obligatoire à l'IUT, et la restitution des résultats est encadrée par le personnel enseignant.

Action 62 : créer des Open badges permettant de valoriser l'implication des étudiants et étudiants participant à des actions de sensibilisation, conférences, manifestations culturelles ou autres en lien avec le #Égalité.

7.3. Faire en sorte que chaque personnel de l'établissement soit conscient des enjeux de l'égalité professionnelle

Action 63 : mettre à disposition de tous les personnels a minima un module de sensibilisation à distance.

Le programme de formation en ligne de la DGAFP, MENTOR, vise à développer différents chantiers de la formation interministérielle à l'attention des agentes et agents de la fonction publique. Un module « vers l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » traite le sujet de l'égalité professionnelle. L'objectif est de faire connaître ce module de formation pouvant être suivi à tout moment, l'argument de l'incompatibilité d'agenda n'étant plus entendable.

Action 64 : inviter les personnels à s'emparer du Plan de développement des compétences sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations.

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelles que soient ses fonctions, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle. Afin de favoriser le déploiement de la politique d'égalité professionnelle prônée par l'ULHN, les personnels en situation d'encadrement, d'encadrement intermédiaire et d'encadrement de thèse seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes et de prévention des violences sexistes et sexuelles. Ces formations, sur public désigné, permettront une montée en compétences dans l'exercice des fonctions et des responsabilités.

INDICATEURS ET JALONS DE SUIVI DU PLAN 2026-2029

Axes	Objectifs	Indicateurs de suivi / jalons
1. Renforcer la gouvernance institutionnelle de la politique égalité sur le long terme	1.1 Piloter la politique Égalité 1.2 Développer la politique de communication égalitaire 1.3 Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre d'action mais aussi au plan régional, national et international 1.4 Promouvoir la parité et lutter contre les stéréotypes de genre	- Mise en place effective des instances de pilotage - Elaboration de la cartographie des référents / correspondants établie et mise en ligne sur le site internet de l'université. - Suivi du nombre de réunions des GT / présentation effective du bilan à mi-parcours du plan égalité en CSA
2. Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès aux fonctions et responsabilités, dont l'encadrement et l'encadrement supérieur	2.1 Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de l'Université 2.2 Favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières 2.3 Favoriser l'accès des femmes aux carrières scientifiques	- Suivi du nombre de personnes formées aux questions d'égalité - Création effective du guide de recrutement - Suivi du nombre d'actions de valorisation des parcours de femmes scientifiques
3. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	3.1 Diffuser les données permettant de lutter contre les écarts de rémunération 3.2 Garantir le respect de l'équité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement 3.3 Rester attentifs aux écarts de rémunérations et à la prise en considération des personnels contractuels	- Création effective d'une page dédiée à l'égalité sur le site internet de l'établissement. - Suivi des indicateurs de parité dans les promotions - Etablissement effectif d'un bilan indemnités / rémunérations complémentaires sexué (par corps et par catégories).
4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	4.1 Favoriser l'articulation des temps de vie 4.2 Prendre en considération la parentalité dans le cadre professionnel et les études 4.3 Soutenir les agents confrontés à une situation personnelle et familiale difficile	- Suivi et bilan du télétravail par genre - Suivi et bilan des reprises d'activités après un arrêt long - Suivi du nombre d'actions de communication pour une plus grande visibilité et connaissance des dispositifs existants
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral	5.1 Prévenir les comportements inappropriés 5.2 Traiter discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes	- Intégration effective des VSS dans le DUERP

ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		- Nombre d'actions en faveur de l'égalité et de luttes contre les VSS tout au long de l'année (focus sur le 8 mars et 25 novembre)
6. Agir pour la santé des femmes au travail	6.1 Offrir un égal accès aux services de soin sur tous les sites du campus 6.2 Poursuivre l'accompagnement des agents atteintes d'endométriose sur le lieu de travail et d'études 6.3 Lutter contre la précarité menstruelle et l'impact des dysménorrhées 6.4 Initier une réflexion sur l'activité sportive des agents, en portant une attention particulière aux femmes, personnels comme étudiantes.	- Suivi et bilan de l'accompagnement des personnels et étudiantes victimes d'endométriose et de dysménorrhées - Suivi et bilan de membres du personnel en situation de reprise d'activité après un arrêt long - Mise en place effective d'une réflexion sur la pratique sportive comme élément de prévention et d'accompagnement.
7. Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7.1 Elaborer un plan de communication interne et externe 7.2 Renforcer les actions de sensibilisation et de formation des usagers de l'établissement et des étudiants. 7.3 Faire en sorte que chaque personnel de l'établissement soit conscient des enjeux de l'égalité professionnelle	- Suivi des actions de communication interne et externe à l'établissement - Suivi et bilan du nombre d'étudiants inscrits aux MOOC - Création effective des Open badges pour valoriser l'implication des étudiants